



## MODUL 1: EINFÜHRUNG

Folie 1

### **Respekt leben, Vielfalt fördern, Miteinander gestalten** Online-Tutorial

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386



Modul 1: Einführung

1

Willkommen zu Modul 1 im Online-Tutorial „Respekt leben, Vielfalt fördern, Miteinander gestalten“.



Folien 2-4

**Respekt leben, Vielfalt fördern,  
Miteinander gestalten**  
Einführung

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

## Respektvoller und partnerschaftlicher Umgang

Studierende

Lehrende

Forscher\*innen



Mitarbeiter\*innen in  
der Verwaltung

Personen auf  
Leitungsebene

Personen in  
beratenden  
Rollen

Modul 1: Einführung

4

Respektvoll und partnerschaftlich miteinander umzugehen, gehört zum Selbstverständnis der Universität Heidelberg. ALLE Mitglieder – Studierende, Lehrende, Forscher\*innen und Mitarbeiter\*innen in der Verwaltung – sollen in einer Umgebung studieren und arbeiten können, die von gegenseitiger Achtung geprägt ist und in der sie sich sicher fühlen.

Das bedeutet: ALLE, die an der Universität Heidelberg lernen oder arbeiten, sind verantwortlich für ein offenes und faires Miteinander.<sup>1</sup> Dies schließt Leitungs- und Führungspositionen ebenso ein wie Personen in beratenden Rollen.

---

<sup>1</sup> Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist diese Verantwortung gesetzlich verpflichtend.



Folie 5

**Respekt leben, Vielfalt fördern,  
Miteinander gestalten**  
Einführung

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

## Respektvoller und partnerschaftlicher Umgang



Modul 1: Einführung

5

Deswegen heißt es gleich zu Beginn der „Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten“:  
„Die Universität Heidelberg verpflichtet sich zu partnerschaftlichem Verhalten, garantiert die gleichberechtigte und respektvolle Zusammenarbeit ihrer Mitglieder und Angehörigen auf allen Funktionsebenen und fördert Maßnahmen, um ein dafür zuträgliches Arbeitsklima zu schaffen und zu erhalten.“<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Vgl. Senatsrichtlinie für partnerschaftliches Verhalten der Universität Heidelberg, 2.



Folien 6-8

**Respekt leben, Vielfalt fördern,  
Miteinander gestalten**  
Einführung

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

**ABER:**

Es kann zu herabwürdigendem Verhalten kommen.

**KLAR IST:**

- kein hinnehmbares Problem oder Schicksal einzelner Personen
- Verletzung der Grund- und Menschenrechte
- Verpflichtung zu Schutz nach dem AGG

**ABHILFE**

- klare Verantwortlichkeiten
- Disziplinierungsmaßnahmen

Modul 1: Einführung

8

ABER: Trotz aller Vorsätze kann es im täglichen Miteinander zu herabwürdigendem Verhalten, Diskriminierung und Belästigung kommen.

Um es klar zu sagen: Solche Situationen sind für die Universität Heidelberg kein hinnehmbares Problem oder das Schicksal einzelner Personen. Sie stellen eine Verletzung der Grundrechte und der Menschenrechte der Betroffenen dar. Zudem ist die Universität nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz dazu verpflichtet, ihre Angehörigen vor herabwürdigenden Situationen zu schützen und dagegen vorzugehen.

Deshalb setzen wir als Gleichstellungsbüro alles daran, durch klare Verantwortlichkeiten und gezielte Maßnahmen verletzendes Verhalten zu verhindern, Betroffene zu schützen und Täter\*innen so weit wie möglich zur Verantwortung zu ziehen.



Folie 9

**Respekt leben, Vielfalt fördern,  
Miteinander gestalten**  
Einführung



## Unsere Angebote



Unsere Angebote unterstützen all diejenigen, die Rat suchen, konkrete Handlungsempfehlungen brauchen oder wissen wollen, wie sie angemessen reagieren, wenn sie solches Verhalten beobachten, selbst betroffen sind oder von einer solchen Situation Kenntnis erlangen.

Betroffenen fällt es beispielsweise oft schwer, das Erlebte auszusprechen und sich selbst und anderen zu sagen „Ich wurde sexuell belästigt“. Dabei spielen Ängste und Scham eine große Rolle. Etwa die Sorge nicht ernst genommen zu werden, indem das Erlebte als Einbildung abgetan wird und damit der Wahrheitsgehalt der eigenen Erfahrung infrage gestellt ist. Erschwert werden kann dies, wenn Abhängigkeitsgefüge hinzukommen, durch die Angst der Betroffenen z. B. die Arbeitsstelle oder die Betreuung der Doktorarbeit zu verlieren.

Dies verunsichert viele Betroffene, was oft dazu führt, dass sie belastende Erfahrungen nicht melden und sich keine Hilfe holen. Hinzu kommt die Unsicherheit, eine Situation missinterpretiert zu haben. Das lässt viele zögern, belastende Erfahrungen zu melden und sich Unterstützung von außen zu suchen.



Folien 10-12

**Respekt leben, Vielfalt fördern,  
Miteinander gestalten**  
Einführung

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

## Mitarbeiter\*innen mit Personalverantwortung



- Wie reagiere ich angemessen?
- Welche Möglichkeiten habe ich, meine Mitarbeiter\*innen zu schützen?
- Ab wann bin ich verpflichtet, (rechtliche) Maßnahmen einzuleiten?

Modul 1: Einführung

12

Für Mitarbeiter\*innen mit Personalverantwortung sind solche Situationen ebenfalls schwierig. Sie fragen sich:

- Wie reagiere ich angemessen im Rahmen meiner Fürsorgepflicht?
- Welche Möglichkeiten habe ich, meine Mitarbeiter\*innen zu schützen?
- Ab wann bin ich verpflichtet, (rechtliche) Maßnahmen einzuleiten?





Folien 13-16

## Respekt leben, Vielfalt fördern, Miteinander gestalten Einführung

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

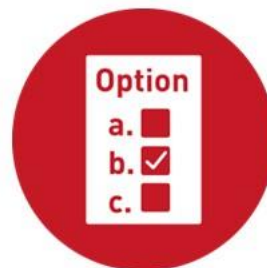
### Weitere Fragen



Wie können  
Dozent\*innen  
Studierenden  
weiterhelfen?



Wer hilft in  
solchen  
Situationen  
weiter?



Welchen Weg  
können Betroffene  
gehen?



Welche  
Hilfsangebote  
gibt es?

Modul 1: Einführung

16

Aber auch die folgenden Fragen gehen mit dieser Thematik einher:

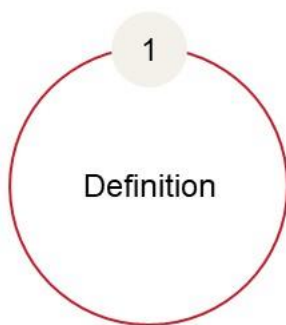
- Wie können Dozent\*innen konkret ihren Studierenden weiterhelfen?
- Wer hilft in solchen Situationen sowohl den Betroffenen als auch den Vorgesetzten an der Universität Heidelberg?
- Welchen Weg können Betroffene gehen, wenn Belästigung, Mobbing oder Stalking entweder über Hierarchiegrenzen hinweg stattfindet (z. B. Vorgesetzte\*r – Mitarbeiter\*in) oder die Betroffenen in einem Abhängigkeitsverhältnis stehen, wie dies bei Doktorand\*innen und Betreuer\*innen der Fall ist?
- Welche Unterstützungsangebote gibt es?

Dieses Online-Tutorial soll Ihnen bei all diesen Fragen weiterhelfen. Es beschäftigt sich in fünf Modulen mit den Fragen rund um das Thema Diskriminierung und gibt Hilfestellung, mit welchen Maßnahmen und Angeboten an der Universität Heidelberg Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung entgegengewirkt wird.



Folie 17

**Respekt leben, Vielfalt fördern,  
Miteinander gestalten**  
Überblick Module



Modul 1: Einführung

1. Wir starten in Modul 1 mit einer Definition der verschiedenen Formen von Belästigung und Diskriminierung. Was bedeutet es, belästigt worden zu sein? Ab wann sprechen wir von sexueller Belästigung, Stalking, Mobbing und Diskriminierung? Welche Aufgabe kommt der Hochschule gegenüber ihren Angehörigen zu? Dies legt den inhaltlichen Rahmen fest, damit wir im Alltag solche Situationen besser einschätzen können.





Folie 18

**Respekt leben, Vielfalt fördern,  
Miteinander gestalten**  
Überblick Module



Modul 1: Einführung

2. In Modul 2 stellen wir die Programme und Aktivitäten der Universität Heidelberg vor, die dazu beitragen, dass solche belastenden Situationen erst gar nicht aufkommen.



Folie 19

**Respekt leben, Vielfalt fördern,  
Miteinander gestalten**  
Überblick Module



Modul 1: Einführung

3. Mit den rechtlichen Grundlagen von diskriminierendem Verhalten im Kontext der Universität beschäftigt sich Modul 3. Wir informieren über die unterschiedlichen Gesetze und Rechtsprechungen und gehen sowohl auf strafrechtliche als auch auf arbeitsrechtliche Zusammenhänge ein.



Folie 20

**Respekt leben, Vielfalt fördern,  
Miteinander gestalten**  
Überblick Module

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386



Modul 1: Einführung

4. Um die Regelungen und Verfahren an der Universität Heidelberg geht es in Modul 4. Finden im Studien- und Arbeitsumfeld Belästigungen statt, gibt es eine Reihe von Handlungsoptionen, die helfen, sich gegen Mitstudierende, im Kolleg\*innenkreis oder von Vorgesetzten abzugrenzen und herabwürdigendes Verhalten zu verhindern und ggf. zu ahnden.



Folie 21

**Respekt leben, Vielfalt fördern,  
Miteinander gestalten**  
Überblick Module



Modul 1: Einführung

5. In Modul 5 klären wir, welche Reaktions- und Handlungsmöglichkeiten Betroffene haben und was in bestimmten Situationen der nächste Schritt sein kann.

Außerdem finden Sie auf unserer Website alle Ansprechpersonen der Universität Heidelberg sowie sämtliche Anlaufstellen außerhalb der Universität in einer Übersicht zum Download.



Folien 22-26

## **Respekt leben, Vielfalt fördern, Miteinander gestalten**

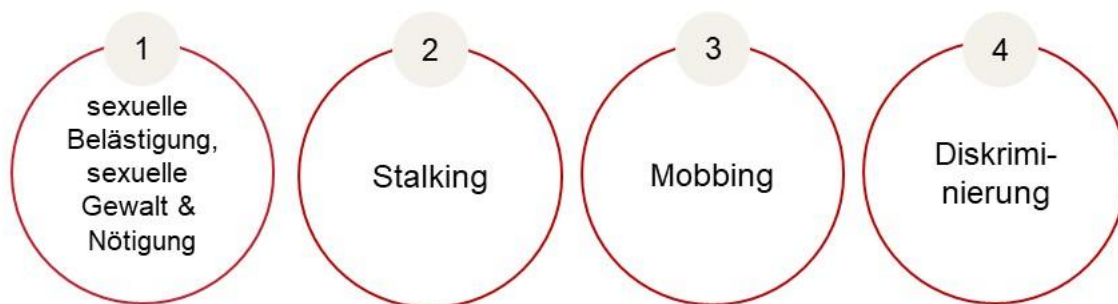
### Definition

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

## **4 Formen, die die Grundrechte oder die Menschenwürde einer Person verletzen**



Modul 1: Einführung

In Modul 1 geht es darum einzuordnen, ab wann eine Handlung, eine Bemerkung oder eine Geste die Grundrechte oder die Menschenwürde einer Person verletzt. Wir unterscheiden zwischen vier Formen:

1. sexueller Belästigung, sexueller Gewalt und Nötigung,
2. Stalking,
3. Mobbing,
4. Diskriminierung.

Wie sich welche Form erkennen lässt, zeigen wir an Beispielen, die uns in der Beratung immer wieder begegnen. Außerdem informieren wir Sie, welche Handlungsmöglichkeiten bestehen und was Sie selbst gegen unangebrachtes Verhalten tun können.

Grundsätzlich empfehlen wir, dem folgenden Stufenplan beim Umgang mit Fällen von herabwürdigendem Verhalten, Mobbing, Stalking, Diskriminierung oder sexueller Belästigung zu folgen:



Folien 27-28

## Respekt leben, Vielfalt fördern, Miteinander gestalten Stufenplan

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386



OT Respekt\_Ansprechpersonen.pdf

Modul 1: Einführung

28

Auf Stufe 1 versuchen die Beteiligten/Betroffenen selbst, die Konfliktsituation zu klären. Die Betroffenen können sich bereits hier durch die drei unabhängigen Ansprechpersonen<sup>3</sup> beraten lassen.

Ein Gespräch KANN helfen. Es wird jedoch immer auch Situationen geben, die von den allgemeinen Empfehlungen abweichen. Bei sexueller Belästigung oder Stalking etwa können sich die Betroffenen in einer starken Angst- oder Gefährdungssituation befinden. Bei Mobbing können auch mehr als zwei Menschen beteiligt sein. In solchen Fällen raten wir Betroffenen, als Erstes aus der Situation herauszugehen und das Geschehene zu dokumentieren. Auch hier gilt: Wenden Sie sich an uns, sobald Sie Fragen haben. Wir beraten Sie – vertraulich.

<sup>3</sup> siehe PDF mit sämtlichen Kontakten innerhalb und außerhalb der Universität. Oder Sie schlagen eine Mediation vor. Sie können auch Kolleg\*innen oder Mitstudierende, denen Sie vertrauen, um Hilfe bitten.





Folie 29

## **Respekt leben, Vielfalt fördern, Miteinander gestalten**

### **Stufenplan**

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386



Führt eine offene Ansprache nicht zum gewünschten Ergebnis, haben die Betroffenen auf Stufe 2 die Möglichkeit, die Ansprechpersonen zu kontaktieren, um sich beraten zu lassen oder an die vorgesetzten Personen (Institutsleitung, Dekanat, Dozent\*in) zu berichten, die im nächsten Schritt Verhaltensänderungen anmahnen können.



Folie 30

**Respekt leben, Vielfalt fördern,  
Miteinander gestalten**  
Stufenplan

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386



Bewirken all diese Versuche nichts, gibt es auf der 3. Stufe die Möglichkeit, den Rechtsweg einzuschlagen. Dieser beginnt, sobald Sie eine\*n Vorgesetzte\*n offiziell informieren und allgemeine Maßnahmen keine Wirkung zeigen. Unsere Erfahrungen in der Praxis zeigen aber auch, dass der Rechtsweg nicht immer der Weg ist, der das Miteinander vereinfacht. Wir raten dazu, sich vorab immer sehr gut beraten zu lassen.



Folie 31

**Respekt leben, Vielfalt fördern,  
Miteinander gestalten**  
Stufenplan

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386



Sofern auf Stufe 3 keine Lösung gefunden werden konnte, kann die betroffene Person auf der 4. Stufe über universitätsinterne Berater\*innen den Problemfall der Rektoratskommission „Partnerschaftliches Verhalten“ vorlegen und um Unterstützung und Bewertung bitten.



Folie 32



### Wichtiger Hinweis

Sobald Sie eine\*n Dozent\*in oder Vorgesetzte\*n informieren und in die Klärung der Situation einbeziehen, ist Ihr Fall nicht mehr anonym. Denn die Verantwortlichen sind dazu verpflichtet, bei solchen Meldungen den Dienstweg einzuleiten.

Die unabhängigen vom LHG bestellten Ansprechpersonen sind eine gute erste Anlaufstelle. Sie zeigen den Betroffenen alle möglichen Wege und beraten sie auf Wunsch so, dass noch keine Konsequenzen daraus entstehen.

### Wichtiger Hinweis

Sobald Sie eine\*n Dozent\*in oder Vorgesetzte\*n informieren und in die Klärung der Situation einbeziehen, ist Ihr Fall offiziell und damit nicht mehr anonym. Denn die Verantwortlichen sind dazu verpflichtet, bei solchen Meldungen den Dienstweg einzuhalten.

Die unabhängigen vom Landeshochschulgesetz (LHG) bestellten Ansprechpersonen sind daher eine gute erste Anlaufstelle. Sie zeigen den Betroffenen alle möglichen Wege und beraten sie auf Wunsch so, dass noch keine Konsequenzen daraus entstehen.



Folie 33

**Respekt leben, Vielfalt fördern,  
Miteinander gestalten**  
Sexuelle Belästigung

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

## Sexuelle Belästigung



### Häufigste Formen

- unerwünschte sexuell motivierte Bemerkungen, Gesten und Aufforderungen
- sexuell bestimmte, unerwünschte körperliche Berührungen
- unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Bildern oder Nacktfotos



Diehl, Charlotte / Rees, Jonas / Bohner, Gerd (2014): „EU-Studie zu sexueller Gewalt. Die alltägliche Gewalt gegen Frauen.“ Abrufbar unter: [www.spektrum.de/news/die-alltaegliche-gewalt-gegen-frauen/1253250](http://www.spektrum.de/news/die-alltaegliche-gewalt-gegen-frauen/1253250)

Modul 1: Einführung

33

Kommen wir nun zu den Definitionen der einzelnen Formen von Belästigung und Diskriminierung. Zu den häufigsten Formen von sexueller Belästigung zählen:

- unerwünschte sexuell motivierte Bemerkungen, Gesten und Aufforderungen,
- sexuell bestimmte, unerwünschte körperliche Berührungen,
- unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Bildern oder Nacktfotos.

Zwar definiert das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) den Begriff „sexuelle Belästigung“ sehr klar<sup>4</sup>. In der Praxis kann es aber durchaus schwierig sein, zu einer eindeutigen Einschätzung zu gelangen.

Der Grund: Die Beteiligten nehmen die Situation unterschiedlich wahr, obwohl Studien zeigen<sup>5</sup>, dass Frauen\* und Männer\* weitestgehend darin übereinstimmen, wann eine Grenze überschritten ist und eine Situation als sexuelle Belästigung einzustufen ist.

<sup>4</sup> Vgl. § 3, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.

<sup>5</sup> Vgl. Diehl, Charlotte / Rees, Jonas / Bohner, Gerd (2014): „EU-Studie zu sexueller Gewalt. Die alltägliche Gewalt gegen Frauen.“ Abrufbar unter: [www.spektrum.de/news/die-alltaegliche-gewalt-gegen-frauen/1253250](http://www.spektrum.de/news/die-alltaegliche-gewalt-gegen-frauen/1253250)



Unabhängig von rechtlichen Definitionen kann aber auch eine Handlung als „nett gemeint“ oder als „Kompliment“ abgetan werden, obwohl sie von einer anderen Person als unangenehm oder grenzüberschreitend wahrgenommen wird. Wenn dies der Fall ist und kommuniziert wird, sollte die Handlung unterlassen werden. Denn auch das gehört zu einem partnerschaftlichen Verhalten, dass eine Arbeitsatmosphäre dann besteht, wenn sich alle Beteiligten respektiert fühlen.





Folie 34

**Respekt leben, Vielfalt fördern,  
Miteinander gestalten**  
Sexuelle Belästigung – Nötigung

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

**Definition sexuelle Nötigung/Vergewaltigung**



„Handlung, bei der jemand gegen den erkennbaren Willen einer anderen Person sexuelle Handlungen an dieser Person vornimmt oder von ihr vornehmen lässt.“<sup>\*</sup>  
( § 177 StGB)



<sup>\*</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2005): Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland: Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland.

Modul 1: Einführung

34

Eine weitere Form der sexuellen Belästigung ist die sexuelle Nötigung<sup>6</sup>/Vergewaltigung. Im Strafgesetzbuch (§ 177 StGB) wird ein sexueller Übergriff, eine Vergewaltigung oder eine sexuelle Nötigung definiert als „Handlung, bei der jemand gegen den erkennbaren Willen einer anderen Person sexuelle Handlungen an dieser Person vornimmt oder von ihr vornehmen lässt.“<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. 2005. Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland: Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland.

<sup>7</sup> Vgl. § 177, Strafgesetzbuch.



Folien 35-36

**Respekt leben, Vielfalt fördern,  
Miteinander gestalten**  
Sexuelle Belästigung

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

**Strafbare, sexuelle Handlungen**

- Ausnutzen, dass eine Person nicht in der Lage ist, einen entgegenstehenden Willen zu bilden oder zu äußern
- Ausnutzen, dass die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist, es sei denn, er\*sie hat sich der Zustimmung dieser Person versichert

Ebenso gilt als strafbar, sexuelle Handlungen an einer anderen Person vorzunehmen oder vornehmen zu lassen oder diese Person zur Vornahme oder Duldung sexueller Handlungen an oder von einem Dritten zu bestimmen, wenn:

- der\*die Täter\*in ausnutzt, dass die Person nicht in der Lage ist, einen entgegenstehenden Willen zu bilden oder zu äußern;
- der\*die Täter\*in ausnutzt, dass die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist, es sei denn, er\*sie hat sich der Zustimmung dieser Person versichert;



Folien 37-39

**Respekt leben, Vielfalt fördern,  
Miteinander gestalten**  
Sexuelle Belästigung



**Strafbare, sexuelle Handlungen**

- Ausnutzen eines Überraschungsmoment
- Ausnutzen, dass dem Opfer bei Widerstand ein empfindliches Übel droht
- Androhen eines empfindlichen Übels und Nötigen zur Vornahme oder Duldung der sexuellen Handlung

- der\*die Täter\*in ein Überraschungsmoment ausnutzt;
- der\*die Täter\*in eine Lage ausnutzt, in der dem Opfer bei Widerstand ein empfindliches Übel droht;
- der\*die Täter\*in die Person zur Vornahme oder Duldung der sexuellen Handlung durch Drohung mit einem empfindlichen Übel genötigt hat.



Folien 40-42

**Respekt leben, Vielfalt fördern,  
Miteinander gestalten**  
Sexuelle Belästigung

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

**Jede negative Erfahrung kann**

körperliches  
& seelisches  
Wohlbefinden  
stören

Leistungsfähigkeit  
& Motivation  
beeinträchtigen

Depressionen,  
Schlafstörungen  
und Ängste  
auslösen

Jede negative Erfahrung kann

- körperliches und seelisches Wohlbefinden stören,
- die Leistungsfähigkeit und Motivation im Studium, Beruf und Privatleben nachhaltig beeinträchtigen,
- Depressionen, Schlafstörungen und Ängste auslösen.



Folie 43

**Respekt leben, Vielfalt fördern,  
Miteinander gestalten**  
Sexuelle Belästigung

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

**Unsere Empfehlung**



Suchen Sie rechtzeitig professionelle Unterstützung und besprechen Sie die Handlungsoptionen in einer vertraulichen Beratungssituation.

Umso wichtiger ist es, sich rechtzeitig professionelle Unterstützung zu suchen und in einer vertraulichen Beratungssituation Handlungsoptionen zu besprechen.



Folie 44



### Gut zu wissen

Wenn Sie unsicher sind, ob das Erlebte juristisch als Straftat zählt, können Sie sich auch an das Gleichstellungsbüro oder die 3 Ansprechpersonen gemäß Landeshochschulgesetz wenden.

**Wichtig ist, dass Sie etwas unternehmen.**

### Gut zu wissen

Wenn Sie unsicher sind, ob das Erlebte juristisch als Straftat zählt, können Sie sich auch an das Gleichstellungsbüro oder die drei Ansprechpersonen gemäß Landeshochschulgesetz wenden. **Wichtig ist, dass Sie etwas unternehmen.**

Sexuell belästigt worden zu sein, führt zu extremer Verunsicherung und kann Depressionen, Schlafstörungen sowie Ängste auslösen und die eigene Lebensgestaltung nachhaltig beeinträchtigen.





Folie 45



## Trigger-Warnung

Die folgenden Beispiele beschreiben Situationen mit den sensiblen Themen (sexuelle) Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung. Das kann negative Gefühle, Erinnerungen oder Flashbacks hervorrufen und kann zu Belastung und Retraumatisierung führen.

Trigger-Warnung: Die folgenden Beispiele beschreiben Situationen mit den sensiblen Themen (sexuelle) Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung. Das kann negative Gefühle, Erinnerungen oder Flashbacks hervorrufen und kann zu Belastung und Retraumatisierung führen.



Folie 46

**Respekt leben, Vielfalt fördern,  
Miteinander gestalten**  
Sexuelle Belästigung

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

**Typische Beispiele aus der Beratungspraxis**



Studierende



Mitarbeiter\*innen  
mit Personal-  
verantwortung

Kommen wir nun zu einigen Beispielen aus unserer Beratungspraxis.

Wir unterscheiden bei allen Beispielen zwischen Studierenden und Mitarbeiter\*innen mit Personalverantwortung. Dies hängt zum einen mit der Rechtsprechung und den zur Verfügung stehenden Handlungsoptionen zusammen. Zum anderen möchten wir den Blick für unangebrachte Verhaltensweisen bei allen Beteiligten schärfen.



Folien 47-50

## Respekt leben, Vielfalt fördern, Miteinander gestalten Sexuelle Belästigung

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

### Typische Beispiele aus der Beratungspraxis



**Studierende**

- anzügliche Bemerkungen zu Äußerlichkeiten oder der sexuellen Identität
- Zettel mit Zeichnungen mit sexuellen Anzüglichkeiten
- Privatnachricht mit pornografischem Bild und unmittelbarer Aufforderung
- unerwiderte Verliebtheit eines\*r Student\*in

Bei **Studierenden** können unter anderem folgende Situationen vorkommen:

- anzügliche Bemerkungen zwischen Mitstudierenden zu Äußerlichkeiten oder der sexuellen Identität;
- ein\*e Student\*in steckt einem\*r Kommiliton\*in während einer Vorlesung Zettel mit Zeichnungen mit sexuellen Anzüglichkeiten zu;
- während einer digitalen Vorlesung schickt ein\*e Student\*in einem\*r Kommiliton\*in via Privatnachricht ein pornografisches Bild mit einer unmittelbaren Aufforderung;
- ein\*e Student\*in verliebt sich z. B. in eine\*n Dozent\*in, diese Liebe wird nicht erwidert.
- Das wird von dem\*r Student\*in nicht akzeptiert und er\*sie schreibt Liebesbriefe, macht sexuelle Avancen im Beisein anderer oder steht öfter unerwünscht vor der Haustür des\*der Dozent\*in.



Folien 51-53

**Respekt leben, Vielfalt fördern,  
Miteinander gestalten**  
Sexuelle Belästigung

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

**Typische Beispiele aus der Beratungspraxis**



**Leitungsebene**

- Professor\*in kommt seiner\*ihrer Doktorand\*in körperlich zu nah, während die Person über ihre Arbeit sprechen möchte
- Dozent\*in nutzt in Vorlesung Beispiele, die ein Geschlecht herabwürdigen
- Doktorvater\*mutter bucht bei gemeinsamer Forschungsreise EIN Hotelzimmer für sich UND den\*die Doktorand\*in

Auf **Leitungsebene** schildern Betroffene die folgenden Situationen, die weder toleriert noch ignoriert werden dürfen:

- Ein\*e Professor\*in kommt seiner\*ihrer Doktorand\*in öfter körperlich zu nah, während die Person über ihre Arbeit sprechen möchte: lehnt sich leicht an, während über die Schulter auf den PC geschaut wird, geht sehr eng an der Person vorbei oder berührt die Hand.
- Ein\*e Dozent\*in nutzt in der Vorlesung Beispiele, die ein Geschlecht herabwürdigen. Beispiel Anatomievorlesung: „Das Herz würde ich Ihnen gerne veranschaulichen, kommen Sie bitte hier vor zur mir, dann haben wir auch was Schönes zum Angucken“.
- Ein\*e Doktorvater\*mutter bucht bei einer gemeinsamen Forschungsreise EIN Hotelzimmer für sich UND den\*die Doktorand\*in.



Folie 54



### Gut zu wissen

Wenn Sie mit uns über ein als belästigend empfundenenes Verhalten sprechen möchten, können Sie sich darauf verlassen, dass wir das **Gespräch vertraulich behandeln** und nur aktiv werden, wenn Sie dies ausdrücklich wünschen.

### Gut zu wissen

Wenn Sie mit uns über ein als belästigend empfundenenes Verhalten sprechen möchten, können Sie sich darauf verlassen, dass wir das Gespräch vertraulich behandeln und nur aktiv werden, wenn Sie dies ausdrücklich wünschen.



Folie 55

## **Respekt leben, Vielfalt fördern, Miteinander gestalten**

### **Sexuelle Belästigung**

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

### **Stichwort Zivilcourage**



- Mischen Sie sich ein.
- Stellen Sie sich an die Seite der betroffenen Person.
- Geben Sie den Betroffenen das Gefühl nicht alleine zu sein.
- Unterstützen Sie sich.

### **Noch ein paar Hinweise zum Stichwort Zivilcourage**

Sollten Sie solche wie die beschriebenen Situationen beobachten, mischen Sie sich ein. Stellen Sie sich an die Seite der betroffenen Person. Dies verlangt nicht nur der gesunde Menschenverstand von Ihnen, sondern ist vielmehr eine Verpflichtung, die sich aus der Fürsorgepflicht aller Universitätsangehörigen laut AGG ergibt.

Es ist wichtig, dass die Betroffenen nicht das Gefühl haben, allein zu sein. Gerade weil es ihnen in der akuten Situation oft schwerfällt, sich aktiv zu wehren, sollten Sie sie unterstützen. Das solidarische Verhalten von Kolleg\*innen oder Kommiliton\*innen kann dazu beitragen, auf das belästigende Verhalten aufmerksam zu machen und es sogar zu unterbrechen.

Sagen Sie zum Beispiel so etwas wie:

- „Das geht zu weit“ oder
- „Stopp. So ein Verhalten oder solche Sprüche dulden wir hier nicht.“

Sie können auch die einfache Frage stellen:

- „Was soll das?“





Tolerieren Sie solche Situationen NICHT. Eine Nicht-Reaktion, also das Ignorieren, führt in den wenigsten Fällen dazu, dass solche Situationen aufhören. Zeigen Sie sich solidarisch mit den Betroffenen. Das hilft ihnen in der akuten Situation am meisten.



Folien 56-57

## **Respekt leben, Vielfalt fördern, Miteinander gestalten**

### **Sexuelle Belästigung**

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

## **Was Sie konkret als Betroffene\*r tun können**

### **– Schritt 1**

1

Zurückweisen  
& dokumentieren

- Sagen Sie NEIN.
- Sagen Sie klar und deutlich, was Sie NICHT wollen.
- Rufen Sie laut.
- Wehren Sie sich aktiv und/oder bringen Sie sich schnell aus der Gefahrensituation.
- Suchen Sie Zeug\*innen für das Erlebte.

Eine der häufigsten Fragen, die wir in der Beratung gestellt bekommen, dreht sich um den Themenkomplex, welche konkreten Handlungsempfehlungen es für Betroffene gibt. Bei sexueller Belästigung können Sie mit den folgenden drei Schritten reagieren:

### **Schritt 1: Zurückweisen und dokumentieren**

Weisen Sie Ihr Gegenüber aktiv und klar zurück und dokumentieren Sie das Vorgefallene möglichst genau.

Konkret heißt das:

- Sagen Sie „Nein“ oder „Stopp“. Oder „Das fällt unter sexuelle Belästigung.“
- Sagen Sie klar und deutlich, was Sie NICHT wollen.
- Rufen Sie laut. Das schreckt oft ab.
- Wenn Sie mit Reden nicht weiterkommen, wehren Sie sich aktiv und/oder bringen Sie sich schnell aus der Gefahrensituation.
- Suchen Sie Zeug\*innen für das Erlebte.



Folien 58-59

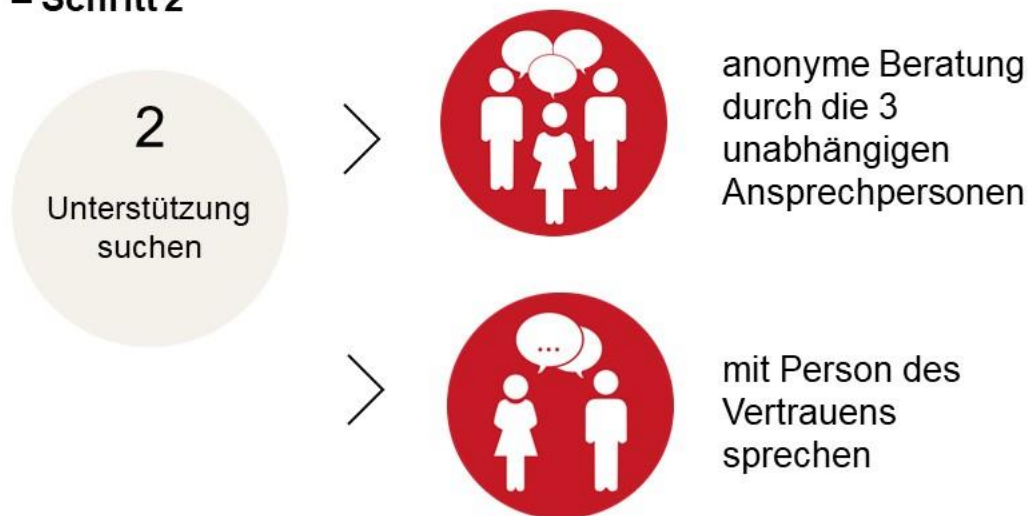
**Respekt leben, Vielfalt fördern,  
Miteinander gestalten**  
Sexuelle Belästigung

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

**Was Sie konkret als Betroffene\*r tun können**  
– Schritt 2



Modul 1: Einführung

59

**Schritt 2: Unterstützung suchen**

Wenn das unmittelbare zur Wehr setzen nicht dazu führt, dass die Belästigungen aufhören, sollten Sie sich Unterstützung suchen.

Konkret heißt das:

- Wenn Sie Ihre Erfahrungen erst einmal anonym besprechen wollen, können Sie sich an die unabhängigen Ansprechpersonen der Universität wenden.
- Sprechen Sie mit einer Person Ihres Vertrauens (Mitstudierende\*r/Kolleg\*in) oder mit Dozent\*innen. Sexuelle Belästigung wird an der Universität Heidelberg in keiner Weise toleriert.



Folie 60

**Respekt leben, Vielfalt fördern,  
Miteinander gestalten**  
Sexuelle Belästigung

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

**Was Sie konkret als Betroffene\*r tun können**  
– Schritt 3



**Schritt 3: Beraten lassen**

Sie können sich zu jeder Zeit von den offiziellen universitären Anlaufstellen beraten lassen.

Konkret heißt das:

- Lassen Sie sich von den unabhängigen Ansprechpersonen der Universität beraten. Wir sind für Sie da, hören Ihnen zu und treten für Sie ein – wenn Sie es wünschen.



Folie 61



### **Wichtiger Hinweis**

Sobald Sie eine\*n Dozent\*in oder Vorgesetzte\*n informieren und in die Klärung der Situation einbeziehen, ist Ihr Fall offiziell und damit nicht mehr anonym. Denn die Verantwortlichen sind dazu verpflichtet, bei solchen Meldungen den Dienstweg einzuleiten.

### **Wichtiger Hinweis**

Sobald Sie eine\*n Dozent\*in oder Vorgesetzte\*n informieren und in die Klärung der Situation einbeziehen, ist Ihr Fall offiziell und damit nicht mehr anonym. Denn die Verantwortlichen sind dazu verpflichtet, bei solchen Meldungen den Dienstweg einzuhalten.



Folie 62

**Respekt leben, Vielfalt fördern,  
Miteinander gestalten**  
Stalking

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

## Stalking



### Definition

- Eine Person versucht wiederholt und unerwünscht mit einer anderen Person in Kontakt zu treten und eine Annäherung zu erzwingen.

Als weitere Form von Belästigung betrachten wir Stalking. Beim Stalking versucht eine Person wiederholt und unerwünscht mit einer anderen Person in Kontakt zu treten und eine Annäherung zu erzwingen.

Das Strafgesetzbuch definiert Stalking als Nachstellung und stuft es als Straftat ein, die mit einer Freiheitsstrafe von bis zu drei Jahren oder mit einer Geldstrafe geahndet wird.<sup>8</sup> Dabei ist die Art und Weise, wie jemand versucht, sich aufzudrängen unerheblich. Jeder Versuch ist einer zu viel.

<sup>8</sup> Vgl. § 238, Abs. 1, Strafgesetzbuch.



Folie 63

## **Respekt leben, Vielfalt fördern, Miteinander gestalten**

### **Stalking**

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

### **Handlungen, die zum Stalking zählen**



- Verfolgen und Auflauern
- Beobachten und Überwachen
- unerwünschte Anrufe, E-Mails, Briefe, WhatsApp-Nachrichten, Kontaktaufnahme über digitale Chats von Konferenzsoftware
- Bedrohungen, auch von befreundeten Personen oder Angehörigen

Doch welche Handlungen zählen zum Stalking?

- Verfolgen und Auflauern,
- Beobachten und Überwachen,
- unerwünschte Anrufe, E-Mails, Briefe, Nachrichten über Social-Media-Kanäle, Kontaktaufnahme über digitale Chats von Konferenzsoftware (etwa während einer Vorlesung),
- Bedrohungen, auch von befreundeten Personen oder Angehörigen der gestalkten Person.

Das alles fällt unter Stalking. Auch wenn jemand ungefragt Bücher oder andere Dinge in Ihrem Namen bestellt, kann es sich um Stalking handeln.





Folie 64



## Trigger-Warnung

Die folgenden Beispiele beschreiben Situationen mit den sensiblen Themen (sexuelle) Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung. Das kann negative Gefühle, Erinnerungen oder Flashbacks hervorrufen und kann zu Belastung und Retraumatisierung führen.

Trigger-Warnung: Die folgenden Beispiele beschreiben Situationen mit den sensiblen Themen (sexuelle) Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung. Das kann negative Gefühle, Erinnerungen oder Flashbacks hervorrufen und kann zu Belastung und Retraumatisierung führen.



Folie 65

## Respekt leben, Vielfalt fördern, Miteinander gestalten Stalking

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

### Typische Beispiele aus der Beratungspraxis



#### Studierende

- Student\*in setzt sich immer wieder neben eine\*n Kommiliton\*in und will mitreden, obwohl das Desinteresse deutlich gezeigt wird. Die betroffene Person wird überallhin verfolgt, Zuhause beobachtet.

Kommen wir nun wieder zu einigen Beispielen aus unserer Beratungspraxis.

Bei **Studierenden** lässt sich typischerweise die folgende Situation beobachten:

- Ein\*e Student\*in setzt sich immer wieder neben eine\*n Kommiliton\*in und will mitreden, obwohl das Desinteresse deutlich gezeigt wird. Die betroffene Person wird überallhin verfolgt, zu Hause beobachtet etc.



Folien 66-67

## Respekt leben, Vielfalt fördern, Miteinander gestalten Stalking

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

### Typische Beispiele aus der Beratungspraxis



#### Leitungsebene

- Mitarbeiter\*in schreibt einem\*r Professor\*in regelmäßig Liebesbriefe, obwohl das ausdrücklich verboten wurde.
- Student\*in ruft täglich eine\*n Dozent\*in an, hinterlässt Drohungen auf der Mailbox, beschimpft oder schreit die betroffene Person regelmäßig auf dem Campus an.

Bei Mitarbeiter\*innen auf **Leitungsebene** können hingegen folgende Situationen auftreten:

- Ein\*e Mitarbeiter\*in schreibt einem\*r Professor\*in regelmäßig Liebesbriefe, obwohl der\*diejenige sich das ausdrücklich verboten hat.
- Ein\*e Student\*in ruft täglich eine\*n Dozent\*in an, hinterlässt Drohungen auf der Mailbox, beschimpft oder schreit die betroffene Person regelmäßig auf dem Campus an.



Folie 68



### **Gut zu wissen**

Durch die Neufassung des § 238 StGB wurde der Schutz der Opfer deutlich verbessert. Das bedeutet, die Beeinträchtigung der Lebensgestaltung muss NICHT mehr durch das Opfer bewiesen werden.

### **Gut zu wissen**

Durch die Neufassung des § 238 StGB wurde der Schutz der Opfer deutlich verbessert. Das bedeutet, die Beeinträchtigung der Lebensgestaltung muss NICHT mehr durch das Opfer bewiesen werden.



Folie 69



### **Gut zu wissen für Lehrende**

In der Konferenzsoftware der Universität (z. B. HeiConf) können Lehrende einstellen, dass sich Teilnehmer\*innen untereinander keine Privatnachrichten über die Chatfunktion schreiben können. Diese Funktion schützt Studierende vor grenzüberschreitenden Kommentaren durch Kommiliton\*innen.

### **Gut zu wissen für Lehrende**

In der Konferenzsoftware der Universität (z. B. heiCONF) können Lehrende einstellen, dass sich Teilnehmer\*innen untereinander keine Privatnachrichten über die Chatfunktion schreiben können. Diese Funktion schützt Studierende vor grenzüberschreitenden Kommentaren durch Kommiliton\*innen.



Folien 70-72

## Respekt leben, Vielfalt fördern, Miteinander gestalten Stalking

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

### Was Sie konkret als Betroffene\*r tun können – Schritt 1

1

Zurückweisen  
& dokumentieren

- Sagen Sie deutlich, dass das aufhören muss. Diskutieren Sie nicht! Begeben Sie sich schnell aus Gefahrensituationen.
- Schreiben Sie auf, was wann passiert ist. Gutes Tool: No-Stalk-App
- Bewahren Sie sich alles auf, was als Beweismittel für das Stalking gelten könnte.



[www.nostalk.de](http://www.nostalk.de)

Modul 1: Einführung

72

Bei Stalking können Sie mit den folgenden drei Schritten reagieren:

#### Schritt 1: Zurückweisen und dokumentieren

Weisen Sie Ihr Gegenüber in der akuten Situation klar zurück und dokumentieren Sie die Vorfälle möglichst genau.

Konkret heißt das:

- Verbitten Sie sich die Belästigung. Sagen Sie deutlich, dass das aufhören muss. Diskutieren Sie nicht! Begeben Sie sich schnell aus Gefahrensituationen.
- Schreiben Sie auf, was wann passiert ist, möglichst genau und mit Datum. Ein gutes Tool dafür ist die No-Stalk-App des Weißen Rings.<sup>9</sup>
- Bewahren Sie alles auf, was als Beweismittel für das Stalking gelten könnte.

<sup>9</sup> Vgl. [www.nostalk.de](http://www.nostalk.de)



Folien 73-74

## **Respekt leben, Vielfalt fördern, Miteinander gestalten**

### **Stalking**

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

## **Was Sie konkret als Betroffene\*r tun können**

### **– Schritt 2**

2

Beraten  
lassen

- Versuchen Sie – falls möglich – ein klärendes Gespräch, entweder bei uns im Gleichstellungsbüro oder mit Ihrem\*r Institutsleiter\*in zu führen.
- Drohen Sie damit, zur Polizei zu gehen und Anzeige zu erstatten.

### **Schritt 2: Beraten lassen**

Suchen Sie das Gespräch mit uns oder Ihren Vorgesetzten oder drohen Sie mit einer Anzeige.

Konkret heißt das:

- Versuchen Sie – falls möglich – ein klärendes Gespräch, entweder bei uns im Gleichstellungsbüro oder mit Ihrem\*r Institutsleiter\*in zu führen.
- Drohen Sie damit, zur Polizei zu gehen und Anzeige zu erstatten.





Folien 75-76

## **Respekt leben, Vielfalt fördern, Miteinander gestalten**

### **Stalking**

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

## **Was Sie konkret als Betroffene\*r tun können**

### **– Schritt 3**

**3**

Anzeige  
erstatten

- Auf dem Universitätsgelände besteht die Möglichkeit, dem\*der Stalker\*in Hausverbote zu erteilen.
- Gehen Sie zur Polizei und erstatten Sie eine Anzeige.

### **Schritt 3: Anzeige erstatten**

Sie haben die Möglichkeit, das Ganze auch zur Anzeige zu bringen.

Konkret heißt das:

- Bei Stalking auf dem Universitätsgelände gibt es z. B. die Möglichkeit, dem\*der Stalker\*in Hausverbote zu erteilen.
- Gehen Sie zur Polizei und erstatten Sie eine Anzeige. Dies ist meist am wirkungsvollsten. Die Strafen reichen je nach Schwere von Geldstrafen bis zu drei Jahren Gefängnis.



Folie 77



### Wichtiger Hinweis

Sobald Sie eine\*n Dozent\*in oder Vorgesetzte\*n informieren und in die Klärung der Situation einbeziehen, ist Ihr Fall offiziell und damit nicht mehr anonym. Denn die Verantwortlichen sind dazu verpflichtet, bei solchen Meldungen den Dienstweg einzuleiten.

### Wichtiger Hinweis

Sobald Sie eine\*n Dozent\*in oder Vorgesetzte\*n informieren und in die Klärung der Situation einbeziehen, ist Ihr Fall offiziell und nicht mehr anonym. Denn die Verantwortlichen sind dazu verpflichtet, bei solchen Meldungen den Dienstweg einzuhalten.



Folie 78



### Noch ein Hinweis

Stalking kann jede\*n treffen, unabhängig von Geschlecht, Alter und sozialer Herkunft.

Was viele NICHT wissen:

**Stalking ist eine Straftat.** Damit der\*die Täter\*in überführt und rechtliche Schritte eingeleitet werden können, braucht es handfeste Beweise. Ein gutes Tool: die No-Stalk-App.

### Noch ein Hinweis

Stalking kann jede\*n treffen, unabhängig von Geschlecht, Alter und sozialer Herkunft. Es beeinträchtigt nicht nur die Lebensqualität des Opfers und ihre\*seine mentale Gesundheit. Es kann im Extremfall auch zu gewaltsamen Auseinandersetzungen führen.

Stalking-Opfer sind jedoch oft auf sich gestellt und unsicher, wie sie gegen ihre Peiniger\*innen vorgehen sollen. Was viele NICHT wissen: Stalking ist eine Straftat. Damit der\*die Täter\*in überführt und rechtliche Schritte eingeleitet werden können, braucht es handfeste Beweise. Ein gutes Tool dafür ist die No-Stalk-App des Weißen Rings.



Folie 79

## Respekt leben, Vielfalt fördern, Miteinander gestalten Mobbing/Cybermobbing

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

# Mobbing



### Definition

- systematisches Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmer\*innen untereinander oder durch Vorgesetzte\* \*\*



\* Bundesarbeitsgericht (1997) : Urteil vom 15.1.1997, 7 ABR 14/96.

\*\* Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten der Universität Heidelberg, 4.

\*\*\* <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/kinder-und-jugend/medienkompetenz/was-ist-cybermobbing--86484>

Modul 1: Einführung

79

Als dritte Form von Belästigung beschäftigen wir uns mit Mobbing und Cybermobbing. Das Bundesarbeitsgericht definiert Mobbing als „das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmer\*innen untereinander oder durch Vorgesetzte.“<sup>10</sup>

In der Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten“ wird der Begriff des Mobbings weiter gefasst, da auch Studierende davon betroffen sein können. Mobbing wird dort beschrieben als „negative kommunikative Handlungen von einer oder mehreren Personen, die gegen eine andere Person gerichtet sind und die wiederholt und systematisch vorkommen.“<sup>11</sup>

Eine spezielle Form des Mobbings ist Cybermobbing. Darunter „versteht man die Beleidigung, Bedrohung, Bloßstellung oder Belästigung von Personen mithilfe von Kommunikationsmedien, beispielsweise über Smartphones, E-Mails, Websites, Foren, Chats und Communities.“<sup>12</sup>

<sup>10</sup> Vgl. Bundesarbeitsgericht (1997): Urteil vom 15.1.1997, 7 ABR 14/96.

<sup>11</sup> Vgl. Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten der Universität Heidelberg, 4.

<sup>12</sup> Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021): Was ist Cybermobbing? Abrufbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/kinder-und-jugend/medienkompetenz/was-ist-cybermobbing--86484>



Wenn Sie sich also immer wieder gedemütigt oder herabgewürdigt fühlen, kann es sich um Mobbing handeln. Wenn wir im Folgenden von Mobbing sprechen, ist Cybermobbing immer mit gemeint.



Folien 80-82

**Respekt leben, Vielfalt fördern,  
Miteinander gestalten**  
Mobbing/Cybermobbing

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

## Typische Anzeichen



- Leistungen werden immer wieder ungerechtfertigt kritisiert
- notwendige Informationen werden absichtlich vorenthalten oder es wird vorsätzlich falsch informiert
- es werden wiederholt sinnlose Tätigkeiten vergeben, objektiv zu viele Arbeitsaufträge oder gar keine mehr

Typische Anzeichen dafür sind zum Beispiel:

- Sie oder Ihre Leistung werden immer wieder ungerechtfertigt kritisiert;
- Ihnen werden notwendige Informationen absichtlich vorenthalten oder Sie werden vorsätzlich falsch informiert;
- Sie erhalten entweder wiederholt sinnlose Tätigkeiten, objektiv zu viele Arbeitsaufträge oder auch gar keine mehr;



Folien 83-84

## **Respekt leben, Vielfalt fördern, Miteinander gestalten** Mobbing/Cybermobbing



### **Typische Anzeichen**



- es wird immer wieder etwas unterstellt oder verleumdet
- eine Person wird regelmäßig als Versager\*in in Beruf und Privatleben dargestellt

- Ihnen wird immer wieder etwas unterstellt oder Sie werden verleumdet, was die soziale Integration untergräbt und das Selbstwertgefühl angreift;
- Sie werden regelmäßig als Versager\*in in Beruf und Privatleben dargestellt.





Folie 85

**Respekt leben, Vielfalt fördern,  
Miteinander gestalten**  
Mobbing/Cybermobbing



**Unsere Empfehlung**



Wenden Sie sich an die Beratungs-  
einrichtungen innerhalb und außerhalb  
der Universität und besprechen Sie  
mögliche Handlungsoptionen.

Als Betroffene\*r kann es schwierig sein, einzuschätzen, ob es sich um systematisches Mobbing handelt, wenn der juristische Hintergrund nicht bekannt ist. Auch dann unsere Empfehlung: Wenden Sie sich an die Beratungseinrichtungen innerhalb und außerhalb der Universität und besprechen Sie mögliche Handlungsoptionen.



Folie 86



## Trigger-Warnung

Die folgenden Beispiele beschreiben Situationen mit den sensiblen Themen (sexuelle) Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung. Das kann negative Gefühle, Erinnerungen oder Flashbacks hervorrufen und kann zu Belastung und Retraumatisierung führen.

Trigger-Warnung: Die folgenden Beispiele beschreiben Situationen mit den sensiblen Themen (sexuelle) Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung. Das kann negative Gefühle, Erinnerungen oder Flashbacks hervorrufen und kann zu Belastung und Retraumatisierung führen.



Folien 87-88

**Respekt leben, Vielfalt fördern,  
Miteinander gestalten**  
Mobbing/Cybermobbing

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

**Typische Beispiele aus der Beratungspraxis**



**Studierende**

- Student\*in wird von seinen\*ihren Kommiliton\*innen in den sozialen Medien immer wieder vorgeführt, ausgelacht und ausgegrenzt
- Student\*in wird gezielt als Mobbingopfer ausgesucht und in allen Vorlesungen, Mensen, Seminarräumen verbal angegangen.

Wir kommen nun wieder zu einigen Beispielen aus unserer Beratungspraxis.

Bei **Studierenden** lassen sich typischerweise die folgenden Situationen beobachten:

- z. B. Cybermobbing: Ein\*e Student\*in wird von seinen\*ihren Kommiliton\*innen in den sozialen Medien (z. B. Lern-WhatsApp-Gruppen) immer wieder vorgeführt, ausgelacht und ausgegrenzt.
- Ein\*e Student\*in wird gezielt als Mobbingopfer ausgesucht und in allen Vorlesungen, Mensen, Seminarräumen verbal angegangen.



Folie 89

**Respekt leben, Vielfalt fördern,  
Miteinander gestalten**  
Mobbing/Cybermobbing

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

**Typische Beispiele aus der Beratungspraxis**



**Leitungsebene**

- Vorgesetzte\*r gibt Mitarbeiter\*in wiederholt und unerwartet sehr schlechte Bewertungen
- legt ihm\*ihr wiederholt nahe, sich eine andere Stelle zu suchen
- macht immer wieder die Arbeit vor Kolleg\*innen schlecht
- schließt die betroffene Person mehrfach aus Gemeinschaftsprojekten aus

Bei Mitarbeiter\*innen auf **Leitungsebene** können hingegen folgende Situationen auftreten:

- Ein\*e Vorgesetzte\*r gibt einem\*r Mitarbeiter\*in wiederholt und unerwartet sehr schlechte Bewertungen, legt ihm\*ihr wiederholt nahe, sich eine andere Stelle zu suchen, macht immer wieder die Arbeit vor Kolleg\*innen schlecht und schließt die betroffene Person mehrfach aus Gemeinschaftsprojekten aus.



Folie 90

**Respekt leben, Vielfalt fördern,  
Miteinander gestalten**  
Mobbing/Cybermobbing

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

**Typische Beispiele aus der Beratungspraxis**



- Professor\*in spricht in Vorlesungen und Sitzungen immer wieder nebenbei über den\*die ahnungslose\*n neue\*n junge\*n Kolleg\*in
- stellt die Arbeit der betroffenen Person immer wieder als schlecht dar

**Leitungsebene**

Modul 1: Einführung

90

- Ein\*e Professor\*in spricht in Vorlesungen und Sitzungen immer wieder nebenbei über den\*die ahnungslose\*n neue\*n junge\*n Kolleg\*in, stellt die Arbeit der betroffenen Person immer wieder als schlecht dar.



Folie 91

**Respekt leben, Vielfalt fördern,  
Miteinander gestalten**  
Mobbing/Cybermobbing

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

**Typische Beispiele aus der Beratungspraxis**



**Leitungsebene**

- Mitarbeiter\*in werden Informationen vorenthalten
- wichtige Projektinformationen kommen immer erst auf Nachfrage

- Einem\*r Mitarbeiter\*in werden Informationen vorenthalten, und wichtige Projektinformationen bekommt die betroffene Person immer erst auf Nachfrage zugeschickt. Das wiederholt sich systematisch und erschwert die Arbeit.



Folien 92-94

## **Respekt leben, Vielfalt fördern, Miteinander gestalten**

### **Mobbing/Cybermobbing**

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

## **Was Sie konkret als Betroffene\*r tun können**

### **– Schritt 1**

**1**

Zurückweisen,  
thematisieren  
& dokumentieren

- Dokumentieren Sie die Situationen. Sammeln Sie sämtliche Nachweise, die Ihre Situation belegen.
- Versuchen Sie das Problem durch ein klärendes Gespräch zu lösen – falls möglich.
- Teilen Sie Vorgesetztem\*r/Dozent\*in mit, dass Sie eine Verhaltensänderungen von der/den mobbenden Personen erwarten.

Bei Mobbing und Cybermobbing können Betroffene mit den folgenden vier Schritten reagieren:

### **Schritt 1: Zurückweisen, thematisieren und dokumentieren**

Sprechen Sie das Mobbing bei den Vorgesetzten und Dozent\*innen an und machen Sie deutlich, dass Sie es melden, sollte es nicht aufhören.

Konkret heißt das:

- Dokumentieren Sie die Situationen, in denen Sie gemobbt werden, möglichst genau mit Datum und den Namen aller Beteiligten. Sammeln Sie dazu sämtliche Nachweise, die Ihre Situation belegen, z. B. E-Mails.
- Versuchen Sie, das Problem durch ein klärendes Gespräch zu lösen – falls möglich.
- Wenden Sie sich an Ihre\*n Vorgesetzte\*n oder an Ihre\*n Dozent\*in und teilen Sie ihr\*ihm mit, dass Sie eine Verhaltensänderung der mobbenden Personen erwarten.





Folien 95-96

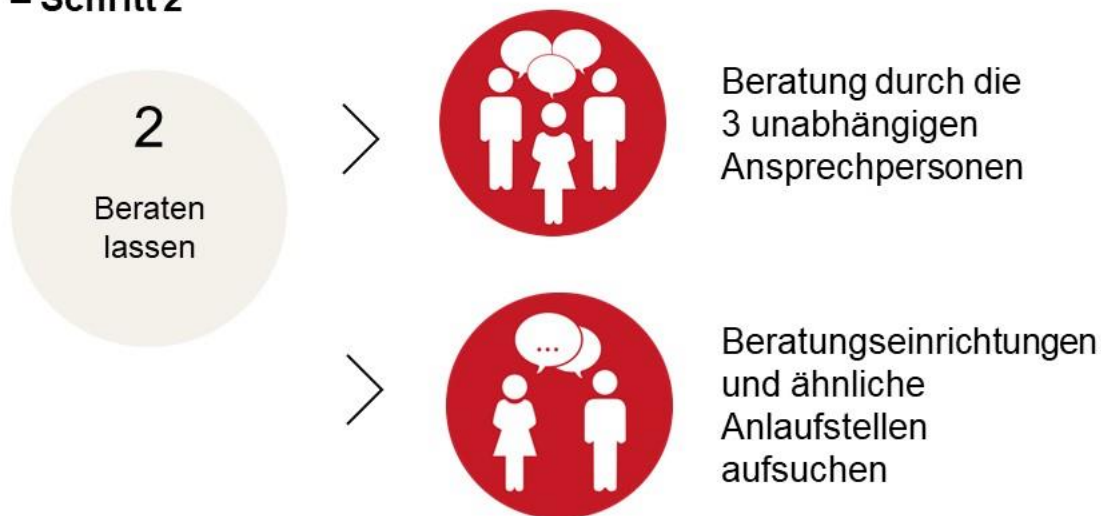
**Respekt leben, Vielfalt fördern,  
Miteinander gestalten**  
Mobbing/Cybermobbing

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

**Was Sie konkret als Betroffene\*r tun können**  
– Schritt 2



Modul 1: Einführung

96

**Schritt 2: Beraten lassen**

Informieren Sie sich über die rechtlichen Möglichkeiten, die der Universität Heidelberg zur Verfügung stehen.

Konkret heißt das:

- Wenden Sie sich an die drei unabhängigen Ansprechpersonen der Universität. Wir unterstützen Sie dabei, das Erlebte einzuordnen und beraten Sie, wie es weitergehen könnte.
- Suchen Sie Beratungseinrichtungen auf, bei denen Sie zusätzliche Informationen und Unterstützung erhalten, etwa die Psychotherapeutische Beratungsstelle des Studierendenwerks oder ähnliche Anlaufstellen.



Folie 97

**Respekt leben, Vielfalt fördern,  
Miteinander gestalten**  
Mobbing/Cybermobbing

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

**Was Sie konkret als Betroffene\*r tun können**  
– Schritt 3

3

Beschwerde  
einreichen

- Reichen Sie eine offizielle Beschwerde beim Personalrat der Universität ein (gemäß § 13 AGG).
- Diese ist noch vertraulich, d. h. Ihr Name wird nicht genannt.
- Ihre Beschwerde wird dann geprüft.

**Schritt 3: Beschwerde einreichen**

Hat bisher keine der Maßnahmen dazu beitragen können, Ihre Situation zu verbessern, können Sie den Rechtsweg einschlagen.

Konkret heißt das:

- Reichen Sie eine offizielle Beschwerde beim Personalrat der Universität ein (gemäß § 13 AGG). Diese ist noch vertraulich, d. h. Ihr Name wird nicht genannt. Ihre Beschwerde wird dann geprüft.



Folie 98

**Respekt leben, Vielfalt fördern,  
Miteinander gestalten**  
Mobbing/Cybermobbing

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

**Was Sie konkret als Betroffene\*r tun können**  
– Schritt 4

4

Klage  
anstrengen

- Strengen Sie ein Klageverfahren gegen Ihren Arbeitgeber an.
- Informieren Sie sich vorab genau, ob eine Klage Aussicht auf Erfolg hat.
- Überlegen Sie sich alle weiteren Konsequenzen für Ihre Arbeit.

**Schritt 4: Klage anstrengen**

Werden Sie auch nach der Beschwerde weiter gemobbt, besteht die Option, eine Klage einzureichen.

Konkret heißt das:

- Strengen Sie ein Klageverfahren gegen Ihren Arbeitgeber an.
- Informieren Sie sich vorab genau, ob eine Klage Aussicht auf Erfolg hat, und überlegen Sie sich alle weiteren Konsequenzen für Ihre Arbeit.



Folie 99



### **Wichtiger Hinweis**

Sobald Sie eine\*n Dozent\*in oder Vorgesetzte\*n informieren und in die Klärung der Situation einbeziehen, ist Ihr Fall offiziell und damit nicht mehr anonym. Denn die Verantwortlichen sind dazu verpflichtet, bei solchen Meldungen den Dienstweg einzuleiten.

### **Wichtiger Hinweis**

Sobald Sie eine\*n Dozent\*in oder Vorgesetzte\*n informieren und einbeziehen, ist Ihr Fall offiziell und damit nicht mehr anonym. Denn die Verantwortlichen sind dazu verpflichtet, bei solchen Meldungen den Dienstweg einzuhalten.



Folie 100

**Respekt leben, Vielfalt fördern,  
Miteinander gestalten**  
Diskriminierung

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

## Diskriminierung



Diskriminierung

### Definition

- Werden die Würde, die Rechte und die Freiheit eines\*r Einzelnen herabgesetzt, spricht der Gesetzgeber von Diskriminierung.

Als vierte und letzte Form von Belästigung betrachten wir die Diskriminierung.

„Die Würde des Menschen ist unantastbar“ – so steht es bereits im Artikel 1 im Grundgesetz.<sup>13</sup> Werden die Würde, die Rechte und die Freiheit eines\*r Einzelnen herabgesetzt, spricht der Gesetzgeber von Diskriminierung.

<sup>13</sup> Vgl. Art. 1, Abs. 1, Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland.



Folie 101

## **Respekt leben, Vielfalt fördern, Miteinander gestalten**

### **Diskriminierung**

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

Typisch sind negative Bemerkungen oder auch vermeintlich wohlwollenden Kommentaren, die sich beziehen auf:

- **Herkunft**
- **Hautfarbe**
- **Behinderung**
- **Geschlecht**
- **religiöse/weltanschauliche Orientierung**
- **politische Gesinnung**
- **sexuelle Ausrichtung**
- **Krankheit**
- **Lebensalter**

Diskriminierendes Verhalten äußert sich in negativen Bemerkungen oder auch vermeintlich wohlwollenden Kommentaren und konkreten Handlungen, die eine Benachteiligung der betroffenen Person auf Grundlage der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)<sup>14</sup> festgelegten Diskriminierungsmerkmale Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, sexuelle Identität, Krankheit oder Lebensalter bewirken.

Personen können auch gleichzeitig mehreren benachteiligten Gruppen angehören und dadurch in Situationen geraten, in denen sie aus mehr als einem Grund diskriminiert werden, also aufgrund mehrerer zeitgleich wirkender Faktoren. Wenn dies der Fall ist, sprechen wir von Mehrfachdiskriminierungen oder Intersektionalität.

---

<sup>14</sup> Vgl. Modul 3



Folie 102



## Trigger-Warnung

Die folgenden Beispiele beschreiben Situationen mit den sensiblen Themen (sexuelle) Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung. Das kann negative Gefühle, Erinnerungen oder Flashbacks hervorrufen und kann zu Belastung und Retraumatisierung führen.

Trigger-Warnung: Die folgenden Beispiele beschreiben Situationen mit den sensiblen Themen (sexuelle) Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung. Das kann negative Gefühle, Erinnerungen oder Flashbacks hervorrufen und kann zu Belastung und Retraumatisierung führen.





Folien 103-104

## Respekt leben, Vielfalt fördern, Miteinander gestalten Diskriminierung

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

### Typische Beispiele aus der Beratungspraxis



#### Studierende

- Sportstudent\*in wird eine individuelle Leistung von den Kommiliton\*innen aufgrund der Hautfarbe aberkannt
- Austauschstudent\*in aus China wird von Wohnheimmitbewohner\*innen systematisch schikaniert und beschimpft, weil unterstellt wird, „Corona zu verbreiten“

Wir kommen nun wieder zu einigen Beispielen aus unserer Beratungspraxis.

Bei **Studierenden** lassen sich z. B. folgende Situationen beobachten:

- Einem\*r Sportstudent\*in wird eine individuelle Leistung von den Kommiliton\*innen aufgrund der Hautfarbe aberkannt: z. B. „Ist ja klar, dass du Landesmeister\*in in Leichtathletik geworden bist, bei euch (Schwarzen) liegt das ja in den Genen.“
- Ein\*e Austauschstudent\*in aus China wird von Wohnheimmitbewohner\*innen, systematisch schikaniert und beschimpft, weil der betroffenen Person unterstellt wird, „Corona zu verbreiten.“



Folie 105

**Respekt leben, Vielfalt fördern,  
Miteinander gestalten**  
Diskriminierung

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

**Typische Beispiele aus der Beratungspraxis**



**Studierende**

- LGBTQI Student\*in (= Lesbian, Gay, Bi, Trans, Queer und Intergeschlechtlich) wird aufgrund seiner\*ihrer sexuellen Identität oder des Geschlechts diskriminiert, indem die gewünschte Anrede verweigert wird
- Zwangsouting in einer Lehrveranstaltung

- Ein\*e LGBTQI Student\*in (= Lesbian, Gay, Bi, Trans, Queer und Intergeschlechtlich) wird aufgrund seiner\*ihrer sexuellen Identität oder des Geschlechts diskriminiert, indem ihm\*ihr die gewünschte Anrede verweigert wird. Es kommt zum Zwangsouting in einer Lehrveranstaltung.



Folie 106

## Respekt leben, Vielfalt fördern, Miteinander gestalten Diskriminierung

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

### Typische Beispiele aus der Beratungspraxis



- Berufungsverfahren: „Mit 50 Jahren bewirbt sich diese\*r Postdoc auf eine Professur? Das ist doch viel zu alt, diese Person können wir nicht in die Liste aufnehmen, auch wenn die wissenschaftlichen Leistungen top sind.“

#### Leitungsebene

Modul 1: Einführung

106

Bei Mitarbeiter\*innen auf **Leitungsebene** können hingegen folgende Situationen auftreten:

- In einem Berufungsverfahren: „Mit 50 Jahren bewirbt sich diese\*r Postdoc auf eine Professur? Das ist doch viel zu alt, diese Person können wir nicht in die Liste aufnehmen, auch wenn die wissenschaftlichen Leistungen top sind.“



Folie 107

## **Respekt leben, Vielfalt fördern, Miteinander gestalten** Diskriminierung

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

### **Typische Beispiele aus der Beratungspraxis**



#### **Leitungsebene**

- In einer Abteilung der Verwaltung sind Mitarbeiter\*innen an einer teuren Weiterbildung interessiert.
  - Die Abteilungsleitung beschließt, dass nur die Mitarbeitenden in Vollzeit diese Weiterbildung finanziert bekommen.
  - Die Teilzeitkräfte, überwiegend Frauen mit Care-Verantwortung, gehen leer aus.

- In einer Abteilung der Verwaltung sind Mitarbeiter\*innen an einer teuren Weiterbildung interessiert. Die Abteilungsleitung beschließt, dass nur die Mitarbeitenden in Vollzeit diese Weiterbildung finanziert bekommen. Die Teilzeitkräfte, überwiegend Frauen mit Care-Verantwortung, gehen leer aus.



Folie 108

**Respekt leben, Vielfalt fördern,  
Miteinander gestalten**  
Diskriminierung

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

**Typische Beispiele aus der Beratungspraxis**



- muslimischer Nachwuchswissenschaftlerin wird in einem Coaching-Gespräch nahe gelegt, ihr Kopftuch abzulegen, wenn Sie langfristig im akademischen Umfeld ernst genommen werden möchte und eine Karriere in der Wissenschaft anstrebt

**Leitungsebene**

- Einer muslimischen Nachwuchswissenschaftlerin wird in einem Coaching-Gespräch nahegelegt, ihr Kopftuch abzulegen, wenn sie langfristig im akademischen Umfeld ernst genommen werden möchte und eine Karriere in der Wissenschaft anstrebt.



Folien 109-110

**Respekt leben, Vielfalt fördern,  
Miteinander gestalten**  
Diskriminierung

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

**Was Sie konkret als Betroffene\*r tun können**  
– Schritt 1

1

Zurückweisen

- Tolerieren Sie keine einzige Bemerkung, die Sie kränkt oder verletzt und durch die Sie sich benachteiligt sehen.
- Sprechen Sie, falls Sie mögen, sofort an, was das in Ihnen auslöst.

Bei Diskriminierung können Betroffene mit den folgenden drei Schritten reagieren:

**Schritt 1: Zurückweisen**

Verweisen Sie Ihr Gegenüber in der akuten Situation klar in seine\*ihre Grenzen.

Konkret heißt das:

- Tolerieren Sie keine einzige Bemerkung, die Sie kränkt oder verletzt und durch die Sie sich benachteiligt sehen.
- Sprechen Sie, falls Sie mögen, sofort an, was das in Ihnen auslöst.



Folien 111-112

**Respekt leben, Vielfalt fördern,  
Miteinander gestalten**  
Diskriminierung

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

**Was Sie konkret als Betroffene\*r tun können**  
– Schritt 2

2

Unterstützung  
suchen

- Sagen Sie, dass Sie gerade eine Situation mit herabsetzender Wirkung erleben. Viele bemerken tatsächlich nicht, dass ihre Wortwahl diskriminierend ist.
- Bitten Sie andere, die herabsetzende Absicht, die dahintersteht, für Sie zu erklären.

**Schritt 2: Unterstützung suchen**

Suchen Sie sich Hilfe oder Unterstützung, z. B. bei Kolleg\*innen und Freund\*innen.

Konkret heißt das:

- Sagen Sie auch in einem größeren Kreis, dass Sie gerade eine Situation mit herabsetzender Wirkung erleben. Viele bemerken tatsächlich nicht, dass ihre Wortwahl diskriminierend ist.
- Bitten Sie andere, die herabsetzende Wirkung, die dahintersteht, für Sie zu erklären.





Folien 113-114

**Respekt leben, Vielfalt fördern,  
Miteinander gestalten**  
Diskriminierung

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

**Was Sie konkret als Betroffene\*r tun können**  
– Schritt 3

3

Beraten  
lassen

- Kommen Sie zu den unabhängigen Anlaufstellen oder schreiben Sie uns eine E-Mail.
- Nutzen Sie eines der vielen universitären Hilfsangebote.

**Schritt 3: Beraten lassen**

Auf der dritten Stufe können Sie sich von universitären Anlaufstellen beraten lassen.

Konkret heißt das:

- Die unabhängigen Anlaufstellen sind auch für alle Diskriminierungen zuständig – kommen Sie gern zu uns oder schreiben Sie uns eine E-Mail.
- Nutzen Sie eines der vielen Hilfsangebote, die Ihnen die Universität bietet. Welche es gibt, erfahren Sie in Modul 2.



Folie 115



### **Wichtiger Hinweis**

Sobald Sie eine\*n Dozent\*in oder Vorgesetzte\*n informieren und in die Klärung der Situation einbeziehen, ist Ihr Fall offiziell und damit nicht mehr anonym. Denn die Verantwortlichen sind dazu verpflichtet, bei solchen Meldungen den Dienstweg einzuleiten.

### **Wichtiger Hinweis**

Sobald Sie eine\*n Dozent\*in oder Vorgesetzte\*n informieren und einbeziehen, ist Ihr Fall offiziell und damit nicht mehr anonym. Denn die Verantwortlichen sind dazu verpflichtet, bei solchen Meldungen den Dienstweg einzuhalten.



Folie 116

**Respekt leben, Vielfalt fördern,  
Miteinander gestalten**  
Zusammenfassung

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

**In Modul 1 haben Sie erfahren:**

Definitionen zu  
diskriminierenden  
Situationen

typische  
Beispiele  
(Studierende +  
Leitungsebene)

Handlungs-  
empfehlungen

In Modul 1 haben Sie erfahren, wie sexuelle Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung definiert werden. Anhand von Beispielen haben Sie außerdem typische Situationen kennengelernt, um gegebenenfalls Ihre eigenen Erfahrungen besser einordnen zu können.

Darüber hinaus haben wir Ihnen Vorschläge gemacht, wie Sie auf grenzüberschreitendes Verhalten reagieren können. Nicht nur, wenn Sie selbst betroffen sind, sondern auch, wenn Sie Zeug\*in einer Belästigung, Beleidigung, von Mobbing, Stalking oder Diskriminierung werden.



Folie 117



### **Unsere Bitte an Sie:**

Sollten Sie Zeug\*in eines Vorfalls werden, sprechen Sie die Betroffenen, auch die Täter\*innen, in der Situation an. Ziehen Sie mit klaren Worten eine Grenze. Damit signalisieren Sie, dass das Verhalten unerwünscht ist und nicht geduldet wird.

**Unsere Bitte an Sie:** Sollten Sie Zeug\*in eines Vorfalls werden, sprechen Sie die Betroffenen, auch die Täter\*innen, in der Situation an. Ziehen Sie mit klaren Worten eine Grenze. Damit signalisieren Sie, dass das Verhalten unerwünscht ist und nicht geduldet wird.



Folie 118

## Impressum



### Impressum

Gleichstellungsbüro Universität Heidelberg  
[gleichstellungsbuero@uni-heidelberg.de](mailto:gleichstellungsbuero@uni-heidelberg.de)  
[www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte](http://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte)

### Redaktion

Charlotte von Knobelsdorff, Dr. Agnes Speck, Dr. Ute  
Heeger

### Realisation

Dr. Ute Heeger

November 2021

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, Vervielfältigung  
und Veröffentlichung nicht gestattet.

### Bildnachweis

© koszivu-fotolia.com